

VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata
"Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales"

VII Jornadas de Sociología de la UNLP

"Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales"

Mesa 34: Homo Academicus. Universidad, conocimiento, políticas y actores

Autores: Mazzola Carlos UNSL. mazzolacarlos@gmail.com
Napoli Fernando UTN. fnap@yahoo.com.ar

Capitales eficientes en el campo universitario

Una serie de enfoques vienen dando cuenta de la problemática del poder en el espacio universitario, cada uno de ellos aportando distintas perspectivas, sin que ello implique, necesariamente antagónicos entre ellos. Si bien, en el presente trabajo, intentaremos integrar algunas categorías de análisis, destacamos el aporte de Pierre Bourdieu (1997, 1998, 1998^a) de quien no sólo tomamos los conceptos de capital y campo sino que además, el mismo, nos orienta el dar cuenta sobre diversos aspectos relacionales como por ejemplo las posiciones entre los académicos y la lucha en el espacio universitario.

Desde una línea más institucional un conjunto de autores se destacan: (Burton Clark, 1991; Weick, 1976; De Leon, 1996; Pfeffer, 1981, entre otros). Aquí tomamos la relevancia que se brinda a los marcos legales, estructurales y funcionales de la organización institucional.

Por último un conjunto de aportes que han sido incluidos en una corriente denominada neoinstitucionalismo, en el análisis universitario entre otras referencias tenemos a (Crozier y Friedberg, 1990; March y Olsen, 1989; Powell y DiMaggio, 1991; Halla, 1994). Desde esta perspectiva cobra centralidad el tema del poder como punto de partida para analizar los procesos de cambios (Acosta Silva, 2004), en donde los conflictos, las representaciones, las culturas disciplinares y otras categorías que hacen al desarrollo de la dinámica de la institución constituyen características de este marco y que también tratamos de incorporar.

A los efectos de sintetizar, la intención de integrar diversos enfoques, planteamos algunas dualidades en torno de dos categorías centrales y envolventes de otras. Campo e institución. La primera permite abordar los aspectos más subterráneos e informales mientras la segunda focaliza lo visible y formal, una hace hincapié sobre la dinámica y contextual, otra en lo establecido y puntual; una en la lucha y lo legítimo, la otra en lo prescripto y lo legal, etc. Desde nuestra perspectiva hacemos, en algunas circunstancias, articular las dualidades lo que no implica que en otras las tomemos como opuestas.

Nos detenemos sobre tres dimensiones del poder en la cotidianidad de la vida universitaria: 1) aspectos de la lógica y los actores del poder, 2) el tipo de unidad o tipo de agrupamiento predominante y 3) un tipo especial de capital, dominante desde una cierta perspectiva, que orienta las motivaciones¹.

¹ Es claro que realizamos un recorte y seleccionamos sólo algunas cuestiones

1.- Reflexionar sobre la lógica y los actores del poder, constituye una gran pretensión debido a su complejidad, por lo que recortamos tres características: a) la de moverse de arriba hacia abajo b) la continuidad de quienes están gestionando como tendencia dominante, y c) la de realizarse en una permanente tensión de posibilidades y prohibiciones que impacta en su manifestación tornando implícito lo prohibido y explícito lo permitido.

Al referirnos a la dirección del poder y señalar que el mismo se pone en marcha e impulsa desde arriba hacia abajo deseamos ilustrar algo más que una mera cuestión lineal y temporal, ya que ello es así porque hay una estructura organizacional de forma piramidal y jerárquica, en donde el poder se acumula y concentra en pocos actores, quienes conforman una elit que tiene la iniciativa de las principales decisiones ha tomarse.

Este agrupamiento posee dos vertientes: a) por una parte existen unos pocos docentes que reúnen una serie de atributos académicos, por ejemplo suelen dirigir grupos de investigación muy numerosos y se desempeñan como profesores titulares, se trata de personas que gozan de reconocimiento más allá de la institución donde trabajan cotidianamente, son reconocidos en el campo de su disciplina a nivel nacional e internacional, al mismo tiempo en la institución universitaria ocupan los mejores cargos docentes: los de mayor jerarquía, los más rentables, poseen muchas personas bajo su responsabilidad (la red social a su cargo, propia de la docencia, la que se amplía cuando vemos que son también los directores de proyectos de investigación: bajo el mando de esta elit pueden encontrarse treinta o cuarenta personas a cargo).

Estos académicos forman la cúspide de una estructura que se continua con vicedirectores de proyectos y profesores asociados o adjuntos, luego en otro nivel más bajo, están los directores de líneas y jefes de trabajos prácticos, continuando con integrantes, becarios y pasantes y auxiliares de primera y de segunda. Es decir que la estructura piramidal esta sostenida tanto desde la docencia como desde la investigación. La continuidad de estos actores se encuentra bastante asegurada, es claro que no se trata de cargos y posiciones vitalicias, más es extraño su desmoronamiento.

Esta elit es bastante estable y perdura más allá de los vaivenes políticos y cambios de autoridades que puedan afectar la gestión. El lugar que se disfruta desde lo alto se fortalece y consolida por la convergencia de factores del campo y de la institución ya que los prestigios de la investigación, que provienen predominantemente del campo, ayudan a la carrera docente, que se da exclusivamente en la institución, y los cargos allí ocupados fortalecen los reconocimientos en la carrera investigativa².

b) La otra vertiente de la elit la conforman las autoridades de la gestión, aquí la estructura es también piramidal y jerárquica aunque se encuentra más estructurada que la otra, en ésta la incidencia del campo se da más atenuada. La cúspide la ocupa el rector, en un segundo escalón le siguen los decanos y/o los directores de departamentos (según el tipo de organización en cada institución). Todos estos cargos son electivos y rentados. En la pirámide siguen otros como el de miembros de los distintos cuerpos colegiados, coordinadores de área, coordinadores de carreras, etc. estos cargos generalmente no son rentados.

² En la evaluación que se realiza para la categorización e incentivo a la investigación, el cargo docente constituye una referencia fundamental para ello.

Se trata de un grupo de autoridades que tienen muchas más personas bajo su responsabilidad, su lugar de cúspide periódicamente se somete a votación, lo cual tiñe el modo de gestión, la continuidad en estos cargos suele, en algunos de ellos, tornarse en una obsesión y son los principales actores de la dinámica política de la institución.

Los nexos entre los dos grupos de elit, que no es otro que el nexo entre el poder académico y el poder político tienen distintas vías de comunicación y retroalimentación.

En primer lugar señalar que tanto los Rectores como los Decanos, en virtud de que el prestigio académico es una fuente de reconocimiento y por lo tanto de construcción de autoridad académica, la misma es trasladada al espacio político, es así que a los candidatos, cuando se produce una vacancia en el espacio, son tomados de los grupos académicos. Dado los procesos de reelección y sumado a que los grupos políticos se consolidan este nexo se atenúa.

Otra forma de puente entre ambos tipos de elit es el se produce por medio de alianzas electorales, lo cual significa que no son del mismo grupo pero apoyan. Una tercer vía es simplemente el de realizar lobby o presión lo cual no deja de ser muy efectiva ante demanda o requerimientos puntuales.

Estos nexos de articulación se dan generalmente de modo implícito, no queda bien reconocer que en la elección de colaboradores se ha optado por la gente de su grupo, ni queda bien señalar que se es susceptible a las presiones de los grupos de elit.

Las reglas de lo que se puede expresar y lo que no son regulaciones generalmente compartidas por la comunidad, existe una especie de sentido común que distingue lo que esta bien y mal en el ámbito universitario, mostrar interés personal, por ejemplo, esta generalmente sancionado por lo que ello requiere de eufemismos para poder expresarse, por el contrario los discursos que apelan al interés común son bien recibidos, es claro que la estrategia expresiva del interés personal es hacerlo aparecer como general. Es factible apreciar en un debate académico, como podría ser una reforma de un plan de estudio, argumentos pedagógicos muy variados, más todos, o casi todos, saben que se pone en juego en la modificaciones académicas cargos laborales para cubrir o dejar de cubrir actividades.

Muchas de las afirmaciones que realizamos en este trabajo surgen de observaciones que hemos realizado del proceso de toma de decisión en el Consejo Superior de la UNSL (y que extendemos a otras universidades), es allí que pudimos constatar que existe una correspondencia entre la decisión del cuerpo de gobierno con el poder del actor implicado en la decisión de la gestión. Por ejemplo si un mimbrio de la elit académica solicitaba algo, el cuerpo aceptaba lo solicitado prácticamente sin análisis ni discusión alguna; si el que solicitaba era de nivel medio en la estructura piramidal (por ejemplo un coordinador de área, un dirigente estudiantil o un simple profesor) lo más predecible era que su pedido fuera derivada a una comisión para su tratamiento, si era alguien del llano también casi con seguridad se podía predecir que el destino era no tratar el tema en tanto se argumenta que hay instancias previas de solicitud a las que se debe acudir primero.

El ejemplo que acabamos de mencionar, además de estar implícitamente presente, pone de manifiesto la existencia de una lógica jerárquica que reproduce una estructura de igual naturaleza.

Otra vertiente del análisis que proponemos es focalizar el tipo de unidad o agrupamiento predominante. Como ya hemos mencionado la cúspide de la elit se integra con una red de universitarios laboralmente a su cargo, ya se trate de personas que trabajan en el equipo docente y/o de investigación y/o como colaboradores de gestión. Nuestra hipótesis es que estos grupos se asemejan bastante a lo que se conoce como corporaciones. No son los lazos partidarios, ni las ideologías, ni económico, sino este tipo particular de unidad la que teje un nutrido número de actores que forman los grupos de poder y que denominamos corporación universitaria. ¿Qué es una corporación?

Se trata de un agrupamiento de personas que prioriza los intereses de su grupo de pertenencia, por sobre los interés del resto, con los cuales establece vínculos de lucha. La característica central de la corporación es que se delimita lo correcto de lo incorrecto, lo justo de lo injusto, el que tiene derechos del que no los tiene, tan sólo por el reconocimiento de pertenecía al grupo propio o ajeno. Esta dimensión subjetiva de pertenencia se complementa y fortalece con otra que emerge de un tipo de práctica muy habitual en ellas, se trata de un toma y daca implícito en las interrelaciones, trueques que son claros entre sus miembros más que no se explicitan (Bourdieu, 1997).

Es preciso profundizar aún más el concepto y referenciarlo, hacia una realidad concreta, que reviste especificidades, que caracterizan un modo de entender en las practicas cotidianas, no hablamos en este caso indistintamente del concepto de corporación como una abstracción teorica, sino como una realidad del quehacer Universitario, la corporación es corporación universitaria. La universidad es histórica y la construcción corporativa, una trama que se entreteje, desde diversas visiones de interacción, con los cambios sociales, su devenir temporo-espacial, con singularidades y sustratos comunes, que se nos presentan como generales sin perder sus características distintivas.

La corporación es académica, desde los inicios mismo la universidad como institución (Napoli 1994), pone en marcha mecanismos de preservación, que la tornan perdurable en el tiempo, como un instrumento de poder en la generación, desarrollo y transferencia del conocimiento científico tecnológico.

Esta realidad se inscribe en el marco de una cultura académica:

“Se entiende por cultura académica al universo de pensamientos múltiple y diverso que caracteriza las maneras de ser y hacer de los científicos de la universidad. Esta conformada por las representaciones, motivaciones, concepciones e ideas, acerca de los objetivos, de las tareas de docencia, investigación, extensión y transferencia, que condicionan sustancialmente los modos de realizarlas. Los actores que intervienen en su configuración participan de la conformación de las dimensiones de la cultura académica, a través de procesos de negociación, delineando sus características particulares.”(Naidorf 2009)

La cultura académica que legitima el accionar de la corporación universitaria, interactúa en ámbitos de influencia que describen un movimiento expansivo micro-macro institucional, con un entorno inmediato que si bien no consigue comprender la complejidad de dicha cultura, la misma tracciona en el imaginario colectivo una fisonomía en donde alternan las realidades en la interioridad de la corporación y la visión que desde fuera tiene la sociedad que la contiene, planteando un circuiro de beneficios mutuos.

Objetivamente se produce un circuito de beneficios mutuos y subjetivamente con ello despierta confianza entre los miembros.

La influencia de los partidos políticos y de las diversas ideologías es de carácter más contextual (o del campo) más que institucional. Es sorprendente ver como en el Consejo Interuniversitario de Rectores (CIN) el juego de alianzas, de consagración de cargos, de distribución de presupuesto, como otras decisiones importantes, sigue la lógica de la

identidad partidaria³. Más en la instituciones la afiliación partidaria no constituye una variable central para la pertenencia al grupo de gestión u oposición.

Las incidencias ideológicas se dan en el otro extremo del campo ya que son los alumnos quienes crean visiones, divisiones y prácticas orientadas desde aquí. Se puede observar tanto en sus propuestas electorales, como en sus reclamos en los consejos, como en la movilidad y marchas que realizan, que lo que los motiva primariamente son proyectos que van más allá de la universidad ya que promueven cambios que abarca un modelo social más amplio.

Las redes corporativas no se dan tan sólo en la cúspide del poder, las mismas se reproducen en todos los niveles. Si se observa, por ejemplo, los claustros que conforman las universidades son generalmente los no-docentes el que más evidencia este tipo de nexo. Si analizamos en la institución los niveles de trabajo académico más primarios como pueden ser las áreas, departamentos o institutos, se evidencia allí una consagración o legitimación de la unidad corporativa como modo de trabajo.

En términos generales y sintéticamente se puede señalar que muchas áreas, cátedras grandes (o las primeras unidades académicas, dependiendo del tipo de organización en cada universidad) tienen un líder: profesor titular y director del proyecto de investigación, el mismo tiene en su poder la carrera docente de la mayoría de los integrantes de esa unidad académica, dado que es él y sus principales voceros los que suelen decidir a dónde se debe llamar un concurso, qué tipo de cargo llamar y quién será el jurado del mismo.

Otras unidades que poseen cuerpos colegiados de autoridad en la toma de decisión se podría esperar que los debates, para arribar a una resolución, fueran construcciones racionales donde los mejores argumentos y el interés común prime sobre las particularidades; más si seguimos la línea de cómo se estructura el poder, queda claro que lo que menos existe es debate, o mejor dicho, el debate en muchas situaciones es un juego de eufemismos o un “como si” todos expresaran libremente su opinión y el cuerpo político sólo legitima la de la mayoría de ese cuerpo. Lo implícito es que esos representantes están insertos en una estructura laboral fuertemente jerárquica y elitista y lo importante lo decide esta élite de modo que cuando se toma una posición en el cuerpo de gobierno se reproduce la opinión de los jefes.

Para concluir, por razones de extensión sin haber agotado ninguno de los temas y menos aún el de los grupos corporativos, nos resta señalar el tipo de capital eficiente que orienta las decisiones, es decir ¿qué es lo que está en juego en la universidad?. Siguiendo a Bourdieu y a Clark hemos entendido, durante un buen tiempo, que el capital dominante era el de tipo cultural debido a que es el conocimiento lo que da centralidad tanto al trabajo, como a las funciones institucionales como así también a la organización, más si nos atenemos a las relaciones de poder creemos que hay otro tipo de capital. El capital de los cargos docentes.

Hemos registrado que en todas las espacios institucionales de toma de decisión: Cátedras, Áreas, inter-Áreas, Departamentos, Institutos, Consejos Directivos e incluso Consejo Superior el tema que mayor tiempo de atención y mayor conflictividad genera es el de los cargos docentes. Por ejemplo: ¿Qué cargo llamar a concurso y cuáles no?, ¿Con qué dedicación y carácter?, ¿En dónde se van a llamar? ¿Quiénes serán el jurado evaluador?, ¿Qué prioridad se establece ante una multitud de pedidos?, ¿Qué criterios usar para distribuir los cargos vacantes?, ¿Son válidos los criterios establecidos en

³ Para ampliar la relación universidad- partidos políticos se recomienda ver a Krottsch (1193, 2001)

general para determinadas situaciones particulares?, ¿cambiar de criterios?, etc. Estos interrogantes son sólo algunos e intentan ilustrar las dimensiones que tiene esta puja. ¿Porqué los cargos son tan importantes?. Porque en los mismos convergen una serie de bienes o capitales. En primer lugar el capital económico dado que el salario que percibimos tiene directa relación con el cargo que ocupamos, por ello en la lucha está presente, implícitamente, un interés económico importante. Posición institucional o poder institucional, ya hemos mencionado la jerarquías institucionales docentes. El profesor titular efectivo con dedicación exclusiva es el mayor cargo que existe, el mismo además de ser el mejor remunerado, tiene una serie de derechos y obligaciones prescriptas en las normativas como: el de ser responsable de las asignaturas que se dictan, es también el responsable del equipo de colaboradores, lo que le atribuye un poder de red social que puede convertirse en poder electoral. Los profesores titulares, junto a los asociados y adjuntos forman una elit institucional por ser quienes pueden ocupar la mayoría de las bancas en los cuerpos colegiados (tal como lo establece la Ley de Educación Superior desde 1995) y ser además, en muchas universidades, los únicos que pueden ejercer los cargos ejecutivos rentados (Rector, decanos, directores de departamentos y sus respectivos vices). Este último derecho de ciudadanía también se vincula con el carácter de los cargos ya que para poder votar y ser elegido es preciso ser docente efectivo, los interinos y contratados no pueden ejercer esos derechos, la efectividad o no de un cargo es claro que brinda además mayor o menor estabilidad laboral a sus ocupantes. Por último los cargos concentran, otro tipo de capital que es el de prestigio académico, se trata del reconocimiento tanto de sus pares como de la comunidad toda, no es lo mismo ser auxiliar que profesor, es difícil ver que a un ayudante de primera se lo convoque para dar una conferencia sobre tal o cual tema, como también lo es que pueda dirigir una tesis, o consultado en por una medio de comunicación sobre determinado tema, etc. Es la elit la que está en mejores condiciones para gozar del reconocimiento. Los cargos en conclusión son una convergencia de todos estos beneficios y por ello son objeto de tantas confrontaciones.

Como cierre y realizando una ajustada síntesis decimos que el poder en la universidad se concentra en una elit de profesores los que se sostienen y reproducen en una estructura y una lógica jerárquica la cual se conforma en su interior de unidades corporativas en donde la lucha por los cargos pone en permanente tensión a sus protagonistas.

Estos aspectos que hemos intentado brevemente identificar se producen en una trama de campo e institución donde la multiplicidad de actores y funciones que la atraviesan torna a la universidad en un espacio social de suma complejidad. Hemos intentado identificar la trama del poder y aportar algunas categorías conceptuales para su análisis.

Referencias Bibliográficas

Acosta Silva A. (2004): “Gobierno y poder en las universidades públicas mexicanas un punto de vista desde la gobernabilidad institucional”. En: Pensamiento Universitario; Año 11, Nro 11. Buenos Aires

Bourdieu Pierre (1998) La Distinción: Criterios y bases sociales del gusto. Editorial Taurus

Bourdieu Pierre (1998a) *Homus Academicus*. Siglo XXI Marid España

Bourdieu, P. (1997). Razones Prácticas. Barcelona: Anagrama.

Burton R Clark (1991). El Sistema de Educación Superior. Editorial Nueva Imagen. Universidad Autónoma metropolitana. México.

De Leon, Lidia (1996) “La comunidad y la anarquía en los sistemas administrativos modernos”. En: Gestión y política pública, vol. V, Nro 2, CIDE, México

Krotsch, P. (1993). La Universidad Argentina en transición ¿del Estado al mercado? En Sociedad Revista de Ciencias Sociales . Argentina: Editorial Universitaria de la UBA.

Krotsch P (2001). Entrevista en Revista Fundamentos en Humanidades. Año II Número I. Universidad Nacional de San Luis. Argentina: Editorial Universitaria.

Mazzola, C. (2009) Gobierno Universitario y la Toma de Decisión. El papel de los Representantes En: Políticas, Instituciones y Protagonistas de la Universidad Argentina. Compiladores. MAZZOLA Carlos; SOPRANO, Germán; MARQUINA Mónica. Editorial Co-edición UNGS-UNSL-Prometeo Libros.

Naidorf. J.” Los cambios en la cultura académica de la universidad pública” EUDEBA. Buenos Aires.2009.

Napoli F. (1995) El multiculturalismo y las corporaciones académicas en tiempos de Federico II Hohenstaufen. En Federico II Hohenstaufen y su tiempo. Guillermo Sanchez (compilador).Editorial Struhart & Cía. Buenos Aires.

Pfeffer, Jeffrey (1981): “Understanding the Role of Power in Decision Making”, in Jay M. Shafritz and J. Steven Ott, Classics of Organization Theory. Fourth edition, Wadsworth.

Weick, Karl (1976): “Educational Organizations as Loosely Coupled Systems”, Administrative Scienca Quarterly Nro 21, march 1976